

ARTIGO ORIGINAL

Avaliação do *Engagement* nos Docentes da Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias

*FRANCISCO RODRIGUES¹, ANA PAULA BARROSO²

¹Escola Sup. de Saúde Dr. Lopes Dias, Castelo Branco, ²Hosp. Sousa Martins, Guarda

RESUMO

O estudo do *engagement* apresenta-se como muito importante em profissões que lidam directamente com o público. O *engagement* surge como a capacidade que o ser humano apresenta de retirar situações positivas do seu trabalho. Apresenta-se como um conceito relativamente novo, integrado na nova corrente psicológica, designada de psicologia positiva, que tenta avaliar o lado positivo da componente humana. É constituído por três dimensões como o vigor, a dedicação e a eficácia no trabalho. O vigor caracteriza-se por altos níveis de energia enquanto se desenvolve a profissão, de um forte desejo de esforço durante o trabalho e de resistência. Por seu lado a dedicação diz respeito a altos níveis de significado atribuído ao trabalho, entusiasmo e dedicação, referindo-se especificamente à identificação do trabalhador com o trabalho que realiza. A eficácia caracteriza-se por o trabalhador estar completamente concentrado na sua tarefa, pela atenção focalizada, claridade mental e gozo na realização das tarefas. No nosso caso concreto, decidimos pelo estudo desta problemática nos docentes de uma Escola Superior de Saúde. Obtiveram-se valores muito positivos relativos às três sub-dimensões, remetendo-nos para níveis de capacidade de trabalho muito elevados, por parte dos professores, que se reflectirão, em último caso, na formação académica dos alunos e mais tarde no desempenho profissional destes.

Palavras chave: *Engagement* • professores

Aceite para publicação: 25 de Setembro de 2008

*Correspondência:

Bairro São Domingos, Rua das Colmeias, Lote 54, 6300-824 Guarda. Telefone: 271239105.
E-Mail: franciscobrodrigues@esald.ipcb.pt

ABSTRACT

The study of *engagement* is very important in professions that deal directly with the public. The *engagement* is the ability that the human being has to gain positive achievements of his work. It is a relatively new concept, integrated into the new psychological current, called positive psychology, which attempts to assess the positive side of the human component. It consists of three dimensions as the vigour, dedication and efficiency at work. The vigour is characterized by high levels of energy while developing the profession, a strong desire of effort at work and resilience. For its part the dedication relates to high levels of meaning assigned to work, enthusiasm and dedication, which refers specifically to identify the worker with the work he performs. The efficiency is characterized by the employee to be completely focused on his task, focused attention, mental clarity and joy in performing the tasks. In our case, we decided to investigate this issue in a group of teachers from a Health High School. We concluded that the three sub-scale figures of *engagement* were very positive, consistent with high levels of working capacity, which will have a positive effect in the academic training of students and later in the professional performance of these.

Keywords: *Engagement* • teachers

Accepted for publication: 25 September 2008

INTRODUÇÃO

Está actualmente a dar-se mais valor à psicologia positiva dentro do trabalho, ao ajuste e ao rendimento do ser humano no seu trabalho, em vez de se estudarem apenas as disfunções (1), sendo o

conceito de “*engagement*” o mais utilizado. É uma forma de ver e avaliar os sucessos dos sujeitos, não se centralizando num objecto ou numa conduta, numa maneira de fazer. Refere-se, então, a um estado psicológico duradouro no tempo.

O “*engagement*” representa exactamente o conceito oposto do *burnout* (2,3). É um conceito associado à nova tendência da psicologia, a chamada “psicologia positiva”. Esta nova corrente focaliza-se mais especialmente sobre as fortalezas humanas e não tanto sobre as suas debilidades e disfunções (1). De acordo com dois dos mais referenciados autores dentro desta temática, Leiter e Maslach (4) o “*engagement*” caracteriza-se por vigor (VI), dedicação (DE) e absorção (AB) (5), precisamente as três dimensões contrárias às que compõem a síndrome de *burnout*.

Este conceito aparece ainda como um dos indicadores de uma vida saudável, em relação ao trabalho, sendo que a sua tradução “à letra” significa mesmo “compromisso laboral”. Os trabalhadores que obtêm resultados altos nas escalas que avaliam o “*engagement*” têm uma energia muito positiva e estão perfeitamente integrados e motivados com a profissão que desempenham, sentindo-se capazes de resolverem as situações que a sua ocupação lhes apresenta. Sentem-se competentes para resolverem problemas que podem surgir no âmbito do seu trabalho. No ano 2000, este conceito foi reforçado, sendo definido como uma construção motivadora positiva, relacionada com o trabalho, que se caracteriza por vigor, dedicação e absorção (5). Mais do que um estado específico e temporal, o “*engagement*” refere-se a um estado cognitivo-afectivo mais persistente no tempo, que não está focalizado sobre um objecto ou conduta específica. Caracteriza-se pelo emprego de altos níveis de energia quando se trabalha (6).

Ainda não são muitos os trabalhos publicados acerca do tema “*engagement*”, quando comparados com outros temas também abordados neste trabalho, como o *burnout* ou mesmo a resiliência. Existem contudo alguns, sendo que um publicado no ano 2000, incidindo sobre uma amostra de estudantes, também identificou as três dimensões que referimos atrás (vigor, dedicação e absorção) (5).

Como vimos, este fenómeno é caracterizado por três dimensões, completamente opostas às encontra-

das na síndrome de *burnout*. Assim temos o vigor, a dedicação e a eficácia no trabalho (3). O vigor caracteriza-se por altos níveis de energia enquanto se desenvolve a profissão, de persistência, de um forte desejo de esforço durante o trabalho e de resistência. Por seu lado a dedicação diz respeito a altos níveis de significado atribuído ao trabalho, entusiasmo, dedicação, inspiração e orgulho no serviço e na tarefa que se está a realizar. Esta dimensão acaba por ser muito próxima da motivação, ou do termo inglês “*Job involvement*”, que poderá ser traduzido, literalmente por “envolvimento no trabalho”. Refere-se especificamente à identificação do trabalhador com o trabalho que realiza, enquanto que a dedicação é algo mais, algo que passa a simples identificação. Por último, a absorção caracteriza-se por o trabalhador estar completamente concentrado na sua tarefa. O funcionário é feliz a trabalhar, deixa-se “levar pelo seu trabalho”, não dando pela passagem do tempo enquanto desempenha a sua tarefa. É um conceito próximo do termo “*flow*”, que representa o estado de experiência óptima, caracterizado pela atenção focalizada, clareza mental, distorção do tempo e alegria e gozo na realização das tarefas (7). Contudo este conceito de “*flow*” refere-se a uma experiência temporal e não tanto um estado mais persistente no tempo, como é o caso do “*engagement*”.

Estas três sub-escalas do *engagement*, centram-se em avaliar experiências positivas, embora subjectivas. Assim será de esperar que dedicação, absorção e vigor estejam correlacionadas positivamente entre elas (5).

Como vimos atrás, esta escala mede o *engagement*, sub dividindo-o em três dimensões, como o vigor (no meu trabalho sinto-me forte e vigoroso), a dedicação (sou entusiasta do meu trabalho) e absorção (sinto-me implicado no meu trabalho).

O *engagement* apresenta dimensões como a energia-vitalidade, implicação-compromisso e eficácia no local de trabalho (5).

A existência de níveis de *engagement* muito baixos pode ser revelador de perturbações a nível da actividade profissional, com implicações directas na qualidade geral do desempenho (5).

Como tal, são objectivos primordiais para a realização deste estudo: 1) avaliar o nível de *engagement* dos Docentes do Instituto Politécnico de Castelo Branco; 2) interrelacionar e avaliar os níveis

de *engagement* com os resultados obtidos no inquérito sócio demográfico, nomeadamente com o género, as habilitações literárias, a categoria profissional, o tempo de serviço na categoria, a Escola onde o Docente está integrado, os anos de serviço nessa Escola e o desempenho de cargos directivos.

MATERIAL E MÉTODOS

Amostra

A amostra foi constituída por 25 docentes da Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias, em Castelo Branco. Esta Escola está inserida no Instituto Politécnico de Castelo Branco, desde 1980, sendo o seu corpo docente constituído por 6 (8,5%) professores coordenadores, 10 (14,1%) professores adjuntos, 5 (7,0%) assistentes, 20 (28,1%) equiparados a professor adjunto e 30 (42,3%) equiparados a assistente, perfazendo um total de 71 docentes.

Instrumentos utilizados

Para a realização deste trabalho recorremos a uma escala, com o intuito de avaliar o *engagement*. A escala estava validada, sendo o seu mérito, na avaliação da respectiva dimensão, já conhecido e comprovado, por muitos outros estudos. Os autores criaram ainda um inquérito sócio-demográfico, cujo principal objectivo foi o de conhecer a população. Sendo assim o grupo I é constituído pelo inquérito sócio-demográfico e o grupo II pela escala de avaliação do *burnout*.

Inquérito sócio-demográfico

Inquérito constituído por 8 perguntas, onde se pretende avaliar o género, a idade, as habilitações literárias, a categoria profissional, o tempo de serviço e a escola onde lecciona. Pretende-se com estas questões conseguir caracterizar a população e obter os meios para fazer a avaliação das escalas que se seguem, tendo sempre em conta os resultados de cada indivíduo com a sua caracterização, obtida neste inquérito.

Escala de avaliação do *engagement*

Utrecht Work *Engagement* Scale (5). Como vimos atrás, esta escala mede o *engagement*, sub dividindo-o em três dimensões, como o vigor (ex.: “No meu trabalho sinto-me forte e vigoroso”), a dedicação (ex.: “Sou entusiasta do meu trabalho”) e absorção (ex.: “Sinto-me implicado no meu trabalho”). É constituída por 15 itens, cinco em cada uma das suas dimensões referenciadas. Estes itens são respondidos pelos participantes, que dispõem de uma escala tipo Likert, que varia entre “0”, correspondente a “nenhuma vez” e “6”, que equivale a “todos os dias”.

Tratamento estatístico

Recorreu-se ao programa informático SPSS 16.0 para Windows, utilizando estatística descritiva, para a caracterização sócio-demográfica da amostra, através da análise do grupo I do questionário. Em seguida analisaram-se as consistências internas das escalas de *burnout*, *engagement* e resiliência e suas respectivas sub-escalas, quando for o caso, através do alfa de *Cronbach*. Foi ainda utilizado o teste de *chi-quadrado* (mede a probabilidade de as diferenças encontradas nos dois grupos da amostra serem devidas ao acaso, partindo do pressuposto que, na verdade, não há diferenças entre os dois grupos na população donde provêm), com um nível de significância estatística de 0,05 (indica a probabilidade de que as diferenças se devam a variações na amostra).

Hipóteses

As hipóteses delineadas para este estudo foram as seguintes:

1. Os Docentes do Instituto Politécnico de Castelo Branco apresentam níveis de *engagement* baixos;
2. Os Docentes contratados, nomeadamente os que se encontram em regime de equiparação, pela sua precariedade de vínculo profissional demonstram níveis de *engagement* mais baixos;
3. Os Docentes com tempo de serviço mais elevado na mesma categoria profissional ostentam níveis de *engagement* inferiores.

RESULTADOS

A amostra foi constituída por 11 (44%) de elementos do género masculino e 14 (56%) do género feminino. Em relação à faixa etária, observa-se que 1 (4%) elemento tem menos de 25 anos, 8 (26,4%) dos elementos têm entre 26 e 40 anos e 16 (64%) entre 41 e 60 anos. Analisando a faixa etária, tendo em conta o género, verifica-se que de entre os elementos do género masculino 4 (36,4%) têm entre 26 e 40 anos e 7 (63,6%) têm entre 41 e 60 anos. Já de entre os elementos do género feminino, verificamos que 1 (7,1%) tem menos de 25 anos, 4 (28,6%) têm mais de 26 e menos de 40 anos e 9 (64,3%) têm entre 41 e 60 anos, não se verificando a existência de diferenças estatisticamente significativas no que concerne à faixa etária por género ($p=0,637$).

Quanto aos agregados familiares da população da nossa amostra, 4 (16%) são constituídos por um elemento, 2 (8%) vivem com outra pessoa, 8 (32%) têm o seu agregado constituído por três pessoas, 9 (36%) partilham a sua casa com mais três pessoas e 2 (8%) têm um agregado composto por cinco ou mais pessoas.

Relativamente às habilitações literárias, verifica-se que 6 (24%) têm a licenciatura, 18 (72%) o mestrado e 1 (4%) é detentor do grau de Doutor.

Em relação à categoria profissional, observa-se que 4 (16%) são “equiparados a assistente”, 6 (24%) são equiparados a “professores adjuntos”, 3 (12%) são “assistentes”, 10 (40%) são “professores adjuntos”, e 2 (8%) são “professores coordenadores”.

Quanto ao vínculo à instituição, verifica-se que 13 (52%) são contratados e 12 (48%) são pertencentes ao quadro da instituição (funcionários públicos).

No que concerne à escala de *engagement*, constituída por 15 itens, verifica-se que apresenta um valor de alfa de 0,863. Nas respectivas sub-escalas, a dedicação tem um valor de 0,887, na sub-escala absorção, este valor é de 0,368 e por fim na sub-escala vigor, o valor de alfa é de 0,716 (tabela I).

A escala *engagement* obteve uma média de 64,84 pontos e um desvio padrão de 12,96 pontos. Na análise das sub-escalas de *engagement*, a sub-escala dedicação obteve uma média de 24,32 pontos, a sub-escala absorção obteve uma média de 21,92 pontos e a sub-escala vigor, obteve uma média de 18,60 pontos. A pontuação máxima possível em cada sub-escala é de 30 pontos e a mínima de 6 (tabela II).

Na análise das três sub-escalas que constituem o *engagement*, por género, verificamos que em relação à sub-escala dedicação, o género masculino apresenta uma média de 21,36 pontos e o género feminino uma média de 26,64.

Em relação à sub-escala absorção, os elementos do sexo masculino têm uma média de 20,91 pontos e os indivíduos do sexo feminino apresentam uma média de 22,71. Por último, no que diz respeito à sub-escala vigor, os homens apresentam uma média de 16,45 pontos e as mulheres têm valores médios de 20,29 pontos, não se verificando a existência de diferenças estatisticamente significativas no que relaciona os níveis de *engagement* com o género ($p=0,189$) (tabela III).

Na análise das três sub-escalas que constituem o *engagement*, por faixa etária, verificamos que em relação à sub-escala dedicação, a faixa etária mais nova apresenta uma média de 25,38 pontos e a mais elevada uma média de 23,56. Em relação à sub-escala absorção, os elementos da faixa etária entre os 26 e os 40 anos têm uma média de 22,75 pontos, enquanto que os indivíduos entre os 41 e os 60 anos apresentam uma média de 21,31. Por último, no que diz respeito à sub-escala vigor, os professores com idade entre

Tabela I – Valores relativos à avaliação da consistência interna da escala de *engagement* e respectivas sub-escalas.

	Itens	Valor de alfa de Cronbach
Dedicação	5	0,887
Absorção	5	0,368
Vigor	5	0,716
<i>Engagement</i>	15	0,863

Tabela II – Distribuição da amostra, em relação aos valores referentes à escala *engagement*.

	Média	Desvio Padrão	Valor máximo	Valor mínimo
Dedicação	24,32	5,72	30	6
Absorção	21,92	4,04	28	14
Vigor	18,60	5,62	27	5
<i>Engagement</i>	64,84	12,96	81	26

26 e 40 anos apresentam uma média de 21,13 pontos ao passo que os que têm idade superior a 41 anos e inferior a 60 anos têm valores médios de 17,63 pontos não se verificando a existência de diferenças estatisticamente significativas no que relaciona os níveis de vigor com a faixa etária ($p=0,528$) (tabela IV).

Na análise das três sub-escalas que constituem o *engagement*, por habilitações literárias, verificamos que em relação à sub-escala dedicação, os licenciados apresentam uma média de 19,83 pontos e os detentores do grau de mestre uma média de 25,67. Em relação à sub-escala absorção, os elementos com habilitação de licenciados têm uma média de 19,17 pontos enquanto que os indivíduos mestrados apresentam uma média de 22,72. Por último, no que diz respeito à sub-escala vigor, os professores licenciados apresentam uma média de 13,67 pontos e os professores mestrados têm valores médios de 19,78 pontos não estando na presença, uma vez mais, de diferenças estatisticamente significativas no que relaciona os níveis de *engagement* com as habilitações literárias ($p=0,249$) (tabela V).

No estudo por relação jurídica entre professor e escola, fez-se a divisão entre funcionário público, pertencente ao quadro do Estado Português e contratado. Na análise das três sub-escalas que constituem o *engagement*, por relação jurídica com a entidade empregadora, verificamos que em relação à sub-escala dedicação, os contratados apresentam uma média de 24,08 pontos e os funcionários públicos média de 24,58. Em relação à sub-escala absorção, os elementos contratados têm uma média de 21,62 pontos e os indivíduos da função pública apresentam uma média de 22,25. Por último, no que diz respeito à sub-escala vigor, os professores com contrato apresentam uma média de 18,46 pontos ao passo que os professores do quadro da função pública têm valores

Tabela III – Análise das sub-escalas *engagement*, por género.

	Género			
	Masculino		Feminino	
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio Padrão
Dedicação	21,36	7,53	26,64	2,02
Absorção	20,91	4,13	22,71	3,93
Vigor	16,45	5,79	20,29	4,63

Tabela IV – Análise das sub-escalas *engagement*, por faixa etária.

	Faixa etária			
	26-40		41-60	
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio Padrão
Dedicação	25,38	5,15	23,56	6,19
Absorção	22,75	3,01	21,31	4,53
Vigor	21,13	5,03	17,63	5,41

médios de 18,75 pontos, não estando na presença, uma vez mais, de diferenças estatisticamente significativas no que relaciona os níveis de *engagement* com o tipo de relação contratual no emprego ($p=0,502$) (tabela VI).

DISCUSSÃO

Todos os 25 elementos são docentes na escola Superior de Saúde, uma escola com uma realidade própria e com os seus próprios problemas, que acreditamos sejam diferentes dos vivenciados nas restantes escolas do IPCB, cada uma com uma realidade própria e diferente de todas as outras. Começando pelo facto de ter sido transformada de Escola de Enfermagem em Escola Superior de Saúde, com a integração de novos cursos, novos docentes, novos alunos e, claro, nova mentalidade e abertura de ideias. Aliás foi este o principal motivo que nos levou à realização deste estudo, num momento em que o panorama já está mais consolidado.

A amostra é constituída por uma maioria de elementos do género feminino, com uma faixa etária entre os 41 e os 60 anos e com a maioria dos indivíduos a serem portadores do grau de mestre. Verifica-se ainda que a maioria dos docentes eram contratados (52%), sendo que de entre os funcionários públicos, apenas 8% estavam no topo da carreira. Verifica-se também que 20% dos docentes desempenham cargos directivos (presidência de órgãos directivos, coordenações

Tabela V – Análise das sub-escalas *engagement*, por habilitações literárias.

	Habilitações literárias			
	Licenciado		Mestre	
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio Padrão
Dedicação	19,83	8,45	25,67	4,02
Absorção	19,17	3,82	22,72	3,89
Vigor	13,67	5,99	19,78	4,08

Tabela VI – Análise das sub-escalas *engagement*, por vínculo profissional.

	Vínculo profissional			
	Contratado		F. Público	
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio Padrão
Dedicação	24,08	7,02	24,58	4,25
Absorção	21,62	3,82	22,25	4,41
Vigor	18,46	6,78	18,75	3,72

de cursos). Estes números estão de acordo com os disponíveis no Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (11), acerca da distribuição de Docentes do Ensino Superior Politécnico, apenas estando claramente diminuído em relação ao número de Professores detentores do grau de Doutor.

Em relação ao *engagement*, nas suas três sub-escalas revelou-se bastante positivo (dedicação com média de 24,32 pontos e absorção 21,92 pontos) quando comparados com outros estudos, realizados em populações semelhantes (8) e mesmo com outros tipos de populações (9, 10). Apenas na sub-escala vigor os resultados foram ligeiramente mais baixos, com uma média de 18,60 pontos, tendo sido obtido um valor mínimo de 5 pontos, que ficam em consonância com outros estudos realizados também em Docentes (8). A hipótese da existência de níveis baixos de *engagement* nos Professores do Instituto Politécnico de Castelo Branco é assim rejeitada.

Verifica-se a existência de diferenças estatisticamente significativas, no que concerne à sub-escala dedicação, aferida entre homens e mulheres, sendo que de entre os indivíduos que apresentam valores de dedicação superiores à média da população, cerca de 70% são elementos do género feminino, revelando assim o género feminino uma maior dedicação ao trabalho do que o género masculino. Este ponto foi também constatado noutro estudo realizado numa população utilizadora de tecnologias da informação, em que se verificou um maior empenho/dedicação dos elementos do género feminino ao trabalho e à tarefa desempenhada, quando comparados com os elementos do género masculino (12).

Não se constatou a existência de diferenças estatisticamente significativas em relação aos níveis de *engagement* obtidos, entre os professores que fazem parte do quadro da Instituição e os que são contratados, não se verificando assim a referida

hipótese, bem como também foi rejeitada a que associava níveis de *engagement* mais baixos para os docentes com categoria mais elevada, pois também neste parâmetro não se verificaram diferenças estatisticamente significativas, no que concerne aos níveis de *engagement* por categoria profissional.

Em conclusão, apraz constatar que os níveis de *engagement* desta população são muito altos, resultado provável de uma forte motivação dada pela instituição aos seus colaboradores, mas também de uma estrutura organizacional muito positiva.

REFERÊNCIAS

1. Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *Am Psychol* 2000; **55**:5-14.
2. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. *Annu Rev Psychol* 2001; **52**:397-422.
3. Salanova M, Schaufeli WB, Llorens S, Peiró JM, Grau R. Desde el "burnout" al "engagement": Una nueva perspectiva?. *Rev Psicol Trabajo Organiz* 2000; **16**:117-34.
4. Leiter MP, Schaufeli WB. Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety Stress Coping* 1996; **9**:229-43.
5. Schaufeli WB, Salanova M, Gonzáles-Romá V, Bakker AB. The measurement of burnout and engagement. A confirmative analytical approach. *J Happiness Stud* 2002; **3**:71-92
6. Strumpfer DJW. Resilience and burnout: A Stitch that could save nine. *S Afr J Psychol* 2003; **33**:69-79.
7. Csikszentmihalyi M. *Flow*. The psychology of optimal experience. New York (NY): Harper; 1990.
8. Schaufeli WB, Martínez I, Marqués Pinto A, Salanova M, Bakker AB. Burnout and engagement in university students. A cross national study. *J Cross Cult Psychol* 2002; **33**:464-81.
9. Manzano G. *Secrétaire et syndrome de burnout*. *Psychologie du travail et des organizations*. 2002.
10. Manzano G. Bienestar subjetivo de los cuidadores formales de Alzheimer: relaciones con el burnout, engagement y estrategias de afrontamiento. *Ansiedad Estrés* 2002; **8**: 225-44.
11. www.mctes.pt (consultado em 21 de Setembro de 2008).
12. Salanova M, Grau R, Llorens S, Schaufeli WB. Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement. El rol modulador de la autoeficacia relacionada con la tecnología. *Rev Psicol Soc Aplic* 2001; **11**:69-90.